

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
PT. ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH:

CINDI VERONICA
NIM : 11771230498



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
PT. ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim

OLEH:

CINDI VERONICA
NIM : 11771230498



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kitab atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CINDI VERONICA
 NIM : 11770123498
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
 TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. ASURANSI
 JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. HARIZA HASYIM SE, M.si
NIP. 197609102009012003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. MAHY ARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE,MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CINDI VERONICA
 NIM : 11770123498
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA
 TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. ASURANSI
 JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 12 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. MULIA SOSIADY, SE, MM, Ak CA.
 NIP. 19761217 200901 1 014

ANGGOTA

PENGUJI I

PENGUJI II

Dr. PUTRIANA, SE., MM
 19691120 200701 2 023

ZULHAIDA, SE., MM
 19741204 201411 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cindi Veronica
 NIM : 11770123498
 Tempat/Tgl. Lahir : Bukittinggi / 01 mei 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial
 Prodi : Manajemen s1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Efikasi Diri dan stres kerja terhadap Kinerja
 Agen Asuransi PT. Asuransi jiwa Seguis life Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 oktober 2021

Surat pernyataan



Cindi Veronica
 NIM : 11770123498

pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU

CINDI VERONICA
NIM : 11771230498

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti efikasi diri dan stress, dimana karyawan yang tidak memiliki efikasi diri yang baik dapat menimbulkan stress sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru yang beralamat di Jl. Todak No.18, Kec. Marpoyan Damai Kel. Tangkerang. Populasi untuk penelitian ini adalah Agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. yaitu sebanyak 47 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan nya dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan, sementara stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. Secara simultan variabel efikasi diri dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru, sementara nilai R Square menjelaskan bahwa efikasi diri dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 70,1%.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Stres Kerja dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin puji syukur kehadiran Allah Subhannahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, shalawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad ﷺ, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Khususnya ucapan terima kasih kepada orang tua yaitu Ayah Aditiawarman dan Ibu Marniati tersayang yang selalu memberikan do'a, dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk ayah dan ibu semoga selalu berada dalam lindungan Allah Subhanahu Wata'ala.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ibu Dr. Hj Mahyarni SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Dr. Hariza Hasyim SE, M.si selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan dukungan arahan, kritik dan saran selama bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen dan staff pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Bapak Beny Kristy selaku *Vice President* PT. Asuransi Jiwa Sequis Life yang sudah memberikan izin dan mendukung proses penelitian sehingga penulis dapat mengumpulkan data yang diperlukan
 12. Adik-adik tersayang Alvis Faturrahman Airine Sheza Aditya, Nenek Maira, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, dan dorongan.
 13. Kepada sahabat dan teman-teman *support system* Sherly, Fikhi, Winda, Mei, Nadya, Revi, Kak Shiella, Kak Igres dan nct Haechan, Doyoung, Jaemin, yang telah memberikan motivasi penuh serta selalu menghibur penulis.
 14. Kepada sahabat dan teman-teman sejak masuk dunia perkuliahan sampai sekarang Lady, Charles, Amandy, Bella, Ida, Izza, Jihan yang memberikan motivasi serta selalu menghibur penulis.
 15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu-persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
- Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah Subhanahu

Wata'ala

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2021
Penulis,

CINDI VERONICA
NIM : 11770123498

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Kinerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3 Indikator Kinerja.....	18
2.3 Efikasi Diri.....	19
2.3.1 Pengertian Efikasi Diri.....	19
2.3.2 Cara meningkatkan Efikasi Diri.....	20
2.3.4 Indikator Efikasi Diri.....	21
2.4 Stres Kerja.....	22
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	22
2.4.2 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	23
2.4.3 Dampak Stres Kerja.....	23
2.4.4 Indikator Stres Kerja.....	25
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	26
2.5.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	26
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	27
2.6 Pandangan Islam.....	27
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	27
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Efikasi Diri.....	29

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.3	Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja.....	30
2.7	Penelitian Terdahulu.....	31
2.8	Kerangka Pemikiran.....	35
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	36
2.10	Hipotesis.....	46
BAB III	METODE PENELITIAN.....	38
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.2.1	Data Primer.....	38
3.2.2	Data Sekunder.....	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1	Wawancara.....	40
3.4.2	Angket.....	40
3.5	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.1	Uji Validitas Data.....	41
3.5.2	Uji Reabilitas.....	42
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.1	Uji Normalitas.....	42
3.6.2	Uji Multikolineritas.....	42
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.6.4	Uji Autokorelasi.....	43
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.8	Uji Hipotesis.....	44
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	44
3.8.2	Uji Parsial (Uji T).....	44
3.9	Uji Koefisien Determinan R^2	44
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	45
4.1	Sejarah Perusahaan.....	45
4.2	Visi dan Misi.....	46

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.1	Visi.....	46
4.2.2	Misi.....	46
4.3	Struktur Organisasi.....	47
4.3.1	<i>Office Manager</i>	48
4.3.2	<i>Customer Service</i> dan <i>Cashier</i>	49
4.3.3	<i>Collection</i>	49
4.3.4	<i>News Business</i>	50
4.3.5	<i>POS and Claim</i>	50
4.3.6	Keagenan.....	50
4.3.7	<i>Associate Vice President</i>	52
4.3.8	<i>Executive Manager</i>	52
4.3.9	<i>Insurance Consultan</i>	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
5.1	Karakteristik Responden.....	53
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	54
5.1.1	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
5.1.1	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
5.2	Deskripsi Variabel.....	55
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri.....	56
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	57
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	59
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	61
5.3.1	Uji Validitas.....	61
5.3.2	Uji Reabilitas.....	62
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	63
5.4.1	Uji Normalitas.....	63
5.4.2	Uji Multikolineritas.....	64
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	65
5.4.4	Uji Autokorelasi.....	76
5.5	Analisis Data Penelitian.....	67
5.5.1	Regresi Linier Berganda.....	67

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	68
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	70
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi.....	71
5.6 Pembahasan.....	71
5.6.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	72
5.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	73
5.6.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja...	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
6.1 Kesimpulan.....	76
6.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Agen Asuransi	7
Tabel 1.2	Total pencapaian CPI	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden.....	54
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efikasi Diri.....	56
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	58
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	60
Tabel 5.9	Uji Validitas Angket	62
Tabel 5.10	Uji Reabilitas.....	63
Tabel 5.11	Uji Normalitas.....	64
Tabel 5.12	Uji Multikolineritas.....	65
Tabel 5.13	Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 5.14	Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 5.15	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 5.16	Uji Hipotesis Parsial.....	67
Tabel 5.17	Uji F Hitung.....	70
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi.....	71

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	35
Gambar 4.1.....	47
Gambar 5.1.....	57
Gambar 5.2.....	59
Gambar 5.3.....	61



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam sebuah organisasi. Sebab organisasi terdiri dari sekelompok individu yang melakukan pekerjaan dalam berupaya mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, dan berstruktur yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan hasil (Laudon & Laudon, 2015).

Perkembangan ilmu dan teknologi sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan cukup ketat dan sering kali menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu nya yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber manusianya baik individu maupun kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan terhadap tugas yan telah diberikan kepadanya. Maka, perusahaan harus bisa mendayagunakan sumberdaya manusia mereka sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi. Bila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis stabil. Oleh karna itu tantangan yang serius bagi manajemen adalah mencari tau upaya-upaya apa yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja pekerja yang ada didalamnya.

Dengan pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Trilolita, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor instrinsik diantaranya adalah efikasi diri.

Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi diri menurut Setiawan dan Andjarwati (2017) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan.

Menurut Robbins & Judge (2017) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja.

Menurut Anita, dkk. (2013) mengatakan bahwa, efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mempelajari atau menampilkan perilaku pada tahap tertentu. Menurut Kilapong (2013) efikasi diri didefinisikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk memberikan kinerja suatu aktivitas atau perilaku dengan kesuksesan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) terkait dengan efikasi diri dan kinerja menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) terkait dengan efikasi diri dan kinerja menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada sebuah organisasi, karyawan yang tidak memiliki efikasi diri yang baik dapat menimbulkan stres kerja karena ketidak yakinan terhadap diri sendiri dalam mengelola kewajiban yang telah diberikan. Menurut Triatna (2015) menyatakan bahwa stress adalah suatu keadaan seseorang dimana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan atau menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, social maupun psikis.

Menurut Veithzal (2014) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut penelitian Siahaan (2019), bahwa efikasi diri dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika efikasi diri karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika stres kerja karyawan berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat.

Setelah beberapa pengaruh kinerja di atas diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Penelitian ini berfokus pada agen Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. Kinerja agen yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan, semakin banyak agen yang memiliki kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan mampu bersaing dalam persaingan global. Untuk menghadapi persaingan, PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru dituntut untuk memiliki tenaga penjual yang handal agar terciptanya agen yang professional, tangguh, cerdas, cekatan, berpandangan kedepan dan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Jatiningrum (2016) mengemukakan bahwa kemampuan agen untuk memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja berarti bahwa agen yang memiliki kemampuan untuk menarik calon pelanggan dapat mendorong perusahaan untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Setiap perusahaan asuransi membutuhkan tenaga penjual yang kompeten dibidangnya dan memiliki integritas yang dapat menghasilkan suatu kerjasama yang bagus. Menurut Wurangian (2015) integritas sebagai unsur karakter pengakuan profesional. Integritas membutuhkan anggota jujur dan terus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima layanan sehingga laporan yang disajikan dapat menjelaskan kebenarannya fakta. Agen asuransi bekerja tidak hanya fokus pada layanan sasaran tetapi juga dapat melayani dengan sepenuh hati dengan memberikan data yang benar dan memberikan solusi untuk masalah pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Asuransi telah berkembang menjadi suatu bidang usaha atau bisnis yang menarik yang mempunyai peranan yang tidak kecil dalam kehidupan ekonomi maupun dalam pembangunan ekonomi, terutama dibidang pendanaan. Asuransi artinya transaksi pertanggungan yang melibatkan dua pihak, tertanggung dan penanggung. Dimana penanggung menjamin pihak tertanggung, bahwa iya akan mendapatkan penggantian terhadap suatu kerugian yang mungkin akan dideritanya, sebagai akibat dari suatu peristiwa yang semula belum tentu akan terjadi atau semula belum dapat ditentukan saat kapan terjadinya.

Di dalam menjalankan kegiatan usaha maka perusahaan menawarkan dan menjual polis asuransi kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta petugas lapangan atau agen asuransi. Agen merupakan ujung tombak perusahaan asuransi. Berhasil atau tidaknya seorang agen dalam pekerjaannya sangat tergantung dari ketahanan dan daya juang agen dalam menghadapi kegagalan, serta kemampuan agen menghadapi ketatnya persaingan di dunia kerja.

PT. Asuransi Jiwa Sequis Life merupakan perusahaan asuransi yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa. Produk yang ditawarkan adalah produk yang berhubungan dengan kesehatan, dana pensiun, dan dana pendidikan seperti *Q Smart Life, Sequis EduPlan Insurance, Financial Smart Life* dan lain-lain. Kepada calon nasabahnya, perusahaan asuransi memberikan penawaran untuk menggunakan produk-produk asuransi yang berguna untuk melindungi diri sendiri maupun keluarga dari segala resiko ketidakpastian yang akan terjadi kedepannya dikemudian hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja dari perusahaan ini diukur dari kemampuan seorang agen untuk memenuhi target dalam mendapatkan nasabah. Dalam meraih keberhasilan dan tujuan perusahaan, para agen yang ada di perusahaan diharapkan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan karena agen sebagai ujung tombak perusahaan yang mensosialisasikan produk-produk perusahaan kepada nasabah.

Namun masih banyak orang yang belum paham apa pentingnya asuransi, hal itu yang membuat suatu agen asuransi untuk bekerja ekstra selain menjual produk-produk asuransinya mereka juga menjelaskan bagaimana asuransi itu sebenarnya, sehingga mereka harus berlomba-lomba untuk mendapatkan nasabah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan asuransi.

Fenomena yang terjadi di PT. Asuransi Jiwa Sequis Life berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada April 2021 terhadap agen dan juga *Central Adminitrasi*, kinerja pada agen baru atau agen lama masih kurang maksimal, karena masih adanya agen baru atau agen lama yang termasuk agen pasif yaitu yang tidak selalu berproduksi serta tidak mencapai target sebanyak 50%.

Sequis life berkomitmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang professional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam memperahankan keunggulan kompetitif. Salah satu langkah yang dilakukan Sequis Life yaitu melalui program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan baik secara internal maupun eksternal.

Berikut daftar agen yang ada di Sequis Life dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru 2021

Status	Assosiate Vice President	Executive Manager	Insurance Consultant	Jumlah
Aktif	1	4	42	47

Sumber: PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru (2021)

Ada agen yang mampu dan kurang atau tidak mampu menjalankan pekerjaan ini. Adanya agen yang merasa kesulitan atau tidak mampu dalam menawarkan produk dan membujuk calon pembeli polis untuk membeli produknya dapat mempengaruhi hasil yang dicapai.

Ada beberapa agen yang memiliki keyakinan bahwa dia akan bisa dengan mudah untuk mencapai target. Mereka yakin bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan mudah, namun dalam prakteknya tidak sedikit agen yang tidak mencapai target. Hal itu bisa disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor *skill*, berhubungan dengan bagaimana cara seorang agen asuransi dalam mendapatkan nasabah sesuai dengan kemampuan mereka untuk mempersuasi nasabahnya dengan menggunakan proses komunikasi yang baik dan tepat, sehingga para nasabah tertarik untuk bergabung menjadi nasabahnya. Disini lebih ditekankan mengenai tekni-teknik komunikasi yang baik seperti bagaimana membangun *rapport* dengan calon nasabah, kemudian membina hubungan baik dengan nasabah, trik bertutur bahasa yang bisa menarik orang agar mudah bergabung, tentunya dengan menggunakan bahasa-bahasa yang sopan.

Kemudian *knowledge*, berhubungan dengan pengetahuan seorang agen tentang produk-produk asuransi yang akan dipasarkannya, agen harus paham tentang konsep asuransi, produk asuransi baik produk asuransi konvensional maupun produk asuransi *syari'ah*, prinsip dasar asuransi, konsep menjual, serta kode etik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dan perilaku agen asuransi di PT. Asuransi Jiwa Sequis Life. Selain itu tingkat intensitas sering tidaknya dalam menemui target atau sasaran yang akan dijadikan sebagai nasabah dalam asuransinya.

Selain itu *reward* juga diberikan oleh pihak perusahaan kepada para agen yang bisa mencapai target seperti berkesempatan untuk mendapat tour dalam dan luar negeri, dan reward lainnya.

Beberapa cara telah dilakukan oleh pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan target penjualan produk asuransi. Seperti sharing dan testimoni berisi beberapa pengalaman tentang bagaimana seorang agen asuransi dalam mendapatkan nasabahnya. Bagaimana kendala-kendala lapangan yang harus dihadapi oleh para agen asuransi ketika akan memprospek calon nasabah. Kesulitan serta tips-tips mudah untuk dapat mendapatkan nasabah baru.

Berdasarkan fenomena tersebut yang diperkuat dengan hasil wawancara singkat dengan Ibu Hertati bahwa banyak agen yang memiliki pekerjaan selain menjadi agen asuransi. Kesibukan agen di perusahaan lain menjadi salah satu factor stress yang harus dihadapi. Selanjutnya, menghadapi nasabah yang kesulitan untuk klaim asuransi yang disebabkan banyak nasabah yang salah membawa persyaratan untuk klaim asuransi tersebut. Dan kesadaran masyarakat yang kurang akan pentingnya asuransi dan tingginya persaingan antar perusahaan lain dalam mencari nasabah baru serta pencapaian target yang tinggi penyebab stres itu timbul. Stres yang timbul salah satunya dari tidak mudahnya dalam memberikan pemahaman dan mempengaruhi nasabah baru agar pola pikir calon nasabah mempunyai pandangan yang sama mengenai produk asuransi jiwa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan setiap bulannya ada target yang harus di capai dan jangka 6 bulan agen akan di evaluasi kinerjanya yang apabila selama evaluasi target atau kinerja agen tetap tidak baik maka konsekuensi harus keluar dari perusahaan karena menurut pertimbangan perusahaan tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan dan hal ini menyebabkan stres bagi agen.

Untuk menyadarkan dan meyakinkan calon pembeli, maka hal utama yang diperlukan adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri. Jika seorang agen asuransi tidak yakin akan kemampuan dirinya sendiri bagaimana mungkin ia dapat meyakinkan calon pembeli.

Target yang ditetapkan oleh PT. Asuransi Jiwa Sequis Life untuk agen pemula minimal memproduksi enam polis asuransi dengan besaran premi yang berbeda-beda untuk setiap nasabahnya, dan komisi yang didapat hanya untuk 3 tahun yaitu 30% dari hasil premi yang dihasilkan. Maka dari itu agen dituntut untuk terus menjual dan mendapatkan nasabah untuk bisa mendapatkan komisi.

Banyak aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui bagaimana kinerja agen dalam beberapa waktu terakhir, salah satunya dengan melihat perbandingan antara target dan realisasinya. Berikut merupakan target agen asuransi jiwa Sequis Life periode Januari-Desember 2020 Pekanbaru.

Tabel 1.2
Total pencapaian CPI PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru 2020

Bulan	Total Pencapaian CPI (<i>Collected Premium Income</i>)
Januari	Rp. 66.498.940
Februari	Rp. 86.497.949
Maret	Rp. 89.694.083
April	Rp. 98.901.024
Mei	Rp. 189.377.509
Juni	Rp. 249.776.853
Juli	Rp. 34.335.498
Agustus	Rp. 102.669.850
September	Rp. 88.901.044
Oktober	Rp. 79.545.050
November	Rp. 30.454.765
Desember	Rp. 18.901.024

Sumber : PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru (2020)

Tabel 1.2 merupakan data tentang pencapaian PT. Asuransi Jiwa Sequis Life yang dihitung dari bulan Januari 2020- Desember 2020. Adapun dari Tabel tersebut peningkatan *Collected Premium Income* dari bulan Januari hingga Juni dan mengalami penurunan di bulan Juli hingga Desember. Kenaikan dan penurunan yang terjadi membuktikan bahwa kinerja agen belum maksimal dengan hasil data. Diindikasikan bahwa tingkat kinerja agen masih rendah sehingga target Asuransi Jiwa Sequis Life masih belum tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu aspek penting yang perlu diteliti adalah *self efficacy* para agen asuransi. Semakin kuat efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin terdorong untuk tetap bertahan pada aktivitas yang memiliki tantangan. Selain itu, individu juga akan semakin terpacu untuk menghadapi masalah-masalah seperti stres dan akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk menguasai masalah yang dihadapinya tersebut. Dengan demikian maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

diasumsikan kinerja agen pun akan semakin meningkat. Jika seseorang mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka harapan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik juga tinggi.

Banyak agen yang sebenarnya belum mempunyai pengalaman sebelumnya dan juga mereka memiliki pekerjaan utama lain selain menjadi agen asuransi. Kinerja agen menurun juga dapat disebabkan oleh stres karena kesibukan mereka yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan lain, sehingga membuat mereka agak kesulitan membagi waktu untuk kedua pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PT ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE PEKANBARU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis life Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah efikasi diri, stres kerja dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya efikasi diri dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja agen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tetapi Noor (2013) menyatakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang ada pada suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Gibson (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Wibowo (2013) yang menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang telah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi pada ekonomi.

Dapat disimpulkan berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.

3. Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaluran dalam ruangan kerja dan lain lain.

5. Sistem Kompensasi

Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan sebaliknya jika

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan maka mereka cenderung malas.

6. Desain Pekerjaan

Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Pengembangan sumber daya manusia hakekatnya berfokus pada perwujudan karyawan yang kompeten dan berkualitas, memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa dimensi-dimensi kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Indikator yang digunakan dalam kualitas kerja adalah :

- a. Sesuai prosedur perusahaan
- b. Hasil kerja sesuai standar
- c. Ketelitian kerja

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Adapun indikator dalam kuantitas kerja adalah :

- a. Volume pekerjaan
- b. Pencapaian Target

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

- a. mampu bekerjasama dengan rekan kerja
- b. memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja

4. Sikap

Sikap adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan.

- a. Jujur
- b. Ramah

2.3 Efikasi diri

2.3.1 Pengertian Efikasi diri

Menurut Robbins & Judge (2017) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan itu, situasi yang sulit sekalipun, orang dengan efikasi rendah lebih cenderung mengurangi upaya mereka atau menyerah pada tugas. Sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

keras untuk menguasai tantangan. Sedangkan Alwisol (2019) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi Diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Ghufron & Risnawati (2014) mendefenisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

2.3.2 Cara Meningkatkan Efikasi Diri

Robbins & Judge (2017) menyatakan ada empat hal dalam meningkatkan efikasi diri, yaitu sebagai berikut :

1. Kemahiran dalam melaksanakan

Memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa lalu, maka akan menjadi percaya diri di masa depan.

2. Permodelan yang dilakukan

Menjadi lebih percaya diri karena melihat seorang yang lain mengerjakan tugasnya.

3. Bujukan secara lisan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menjadi semakin percaya diri karena seseorang meyakinkan anda bahwa anda memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

4. Stimulasi

Stimulasi mengarahkan pada suatu keadaan yang bersemangat, sehingga “membangkitkan semangat untuk mengerjakan dengan lebih baik lagi.

2.3.3 Indikator Efikasi diri

Menurut Bandura indikator efikasi diri ialah (dalam Rohmawati, 2014) :

1. *Generality*

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki perilaku yang positif, memiliki keinginan untuk berhasil, dan berorientasi pada tujuan. Seseorang akan menetapkan tujuan pribadinya berdasarkan dari kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan yang ingin dicapainya.

2. *Magnitude*

Letak kendali individu mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Segala sesuatu yang terjadi pada diri seseorang akan menjadi tanggung jawab pribadinya sendiri.

3. *Strength*

Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu akan terus menerus tekun menjalaninya hingga

mencapai keberhasilan. Ketekunan yang kuat biasanya akan menghasilkan outcome yang diharapkan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya :

Sule & Priansa (2018), stress dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Stress yang berat bisa mempengaruhi kemampuan untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengemban tugas yang diemban dari organisasi sehingga kinerja menjadi terganggu.

Siahaan (2017) menyatakan stress kerja secara umum mengacu pada tingkat stress yang bersumber dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Jenis- Jenis Stres Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018), stress kerja terdiri atas dua macam, yaitu :

1. *Eustress*

Eustress adalah hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* tinggi.

2. *Distress*

Distress yaitu hasil respons terhadap stress yang tidak sehat, negative dan bersifat merusak. Hal ini termasuk konsekuensi individu juga organisasi. Seperti ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.4.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telpon, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sule & Priansa (2018), dampak stres kerja bagi karyawan bisa berbeda-beda, bisa positif maupun negatif. Dampak positif dari stres kerja bagi karyawan adalah motivasi, terstimulasi untuk bekerja lebih banyak atau mendapatkan inspirasi untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Dampak negatif stres berhubungan dengan.

1. Dampak Subyektif (Efek Subyektif)

Khawatir/cemas, lesu, bosan, depresi, lelah, frustrasi, kehilangan kesabaran, merasa terisolasi, dan merasa kesepian. Hal ini berdampak pada kondisi psikologis seseorang.

2. Efek Perilaku

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja di tempat kerja dalam ledakan emosi dan impulsif.

3. Dampak Kognitif (Efek Kognitif)

Ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang sehat, kekuatan konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik, kritik, dan hambatan mental.

4. Efek Fisiologis

Peningkatan kecanduan glukosa darah, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan panas tubuh dingin.

5. Efek Kesehatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Efek kesehatan yang biasanya muncul pada seseorang yang terindikasi mengalami stres adalah sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, dan gangguan psikosomatik.

6. Efek Organisasi

Produktivitas kerja menurun, keterasingan dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, penurunan ikatan kerja, dan loyalitas pada agensi.

2.4.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut Robbins & Coulter (2013):

1. Gejala Fisiologis

Gejala Fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stress cenderung berakibat ada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemegang jabatan, maka stress maupun ketidakpuasan akan meningkat pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

3. Gejala perilaku

Gejala stress yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alcohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki karyawan akan mendorong pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sehingga hal itu pada akhirnya menghasilkan kinerja tinggi pula. Trisanto (2017) menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari *self esteem* dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan penelitian Fattah (2017) diperoleh hasil penelitian bahwa Efikasi Diri (X_3) memiliki efek positif langsung pada kinerja (Y). Ini didukung oleh teori bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan mengimplementasikan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sule & Priansa (2018) stres dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Stres yang terlalu berat dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengembantugas yang diemban dari organisasi sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sitepu (2020) stres dapat berpengaruh positif atau pun negatif tergantung dari level stres yang diterima oleh seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siahaan (2019), diperoleh hasil penelitian bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi pada level tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari teori penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa stres kerja mengakibatkan ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan sebagainya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu baik dampak positif maupun negatif.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

Allah berfirman dalam surat Al-Qasas Ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industry, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabat maupun yang membutuhkan. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya, karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, sodaqoh dan jihat dijalan Allah.

2.6.2 Pandangan Islam tentang Efikasi Diri

Al-Qur'an sebagai *kalamullah* yang diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam untuk seluruh manusia. Ajaran Islam merupakan rahmat bagi seluruh alam semesta. al-Qur'an telah berbicara tentang seluruh persoalan manusia yang berupa prinsip-prinsip dasar.

Al-Qur'an berbicara kepada akal dan perasaan manusia, mengajarkan mereka tentang aqidah tauhid, membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah, memberi mereka petunjuk untuk kebaikan dan kepentingannya, baik dalam kehidupan individu maupun sosial, menunjukkan kepada mereka jalan terbaik, guna mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya menuju kesempurnaan insani, sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya, di dunia akhirat. Al-Qur'an sebagai rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa yang mengindikasikan percaya diri.

Qs. Fussilah 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : “ Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu."

Surah Al-baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”.

Dari ayat di atas nampak bahwa orang yang percaya diri dalam Al-Qur’an di sebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang yang beriman dan orang-orang yang *istiqomah*. Banyaknya ayat-ayat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan rasa percaya diri.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu’ah ayat 10 sebagai berikut:

إِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Pada dasarnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Qs Al Insyirah ayat 5 yang artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Stevani Sebayang. (2017) Jurnal Manajemen Vol. 4, No.1. 2017	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia	X1. <i>Self Esteem</i> X2. <i>Self Efficacy</i> Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>Self Esteem</i> dan Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia.
2	I Gusti Ayu Agung Aspirila Rona Gita dan Ni Ketut	Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Self Efficacy</i> , dan Karakteristik Peserta Pelatihan terhadap	X1. Lingkungan Kerja X2. <i>Self</i>	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja, <i>Self Efficacy</i> , dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5

6

Sariyathi (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No.7, 2016: 4602-2629	Transfer Pelatihan pada Karyawan PT. Indonesia Power	<i>Efficacy</i> X3.Karakteristik Peserta Pelatihan Y. Transfer Pelatihan	karakteristik peserta pelatihan mempengaruhi Transfer pelatihan Karyawan pada PT. Indonesia Power
Regina Gledy Kaseger. (2013) Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013 Hal. 906-916 (2013)	Pengembangan karir dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department store Manado Town Square	X1.Pengembangan Karir X2. <i>Self Efficacy</i> Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis yang menyatakan diduga variabel pengembangan karir dan variabel efikasi diri secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
Muhammad Rizki Bayu Nurjati, Bachrudin Syahroni dan Kartono (2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, (2) 2019, 133-144	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi	X1. <i>Person Job Fit</i> X2. Efikasi Diri Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa <i>Person Job Fit</i> dan Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia dan Gede putu Agus Jana Susila (2018) Jurnal Manajemen Vo.4 No. 2 Bulan November Tahun 2018	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	X1. Stres Kerja X2. Kepuasan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan, ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap Kinerja karyawan.
Sri Ngayomi Yudha Wastuti (2018) Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan, 1(2), 35-42	Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal	X1. Efikasi Diri Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Cristine Julvia (2016) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol 16, No 1, Januari-Juni 2016	Pengaruh Stres kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1. Stres Kerja X2. Konflik Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Cokorda Istri Ari Sinya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No12, 2016: 7583-7606	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	X1. Stres Kerja X2. Motivasi Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud
9	Dian Rizki Noviawati (2016) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4, No3. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2016	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan Divisi <i>Finance</i> dan Divisi <i>Human Resource</i> PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya)	X1. <i>Self Efficacy</i> Y. Kinerja Z. Motivasi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui <i>Self Efficacy</i> memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Namun <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan.
10	Christina M. Lengkong, William A. Aeros dan Sofia Sambul (2020) Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 3, 2020 e-ISSN. 2723-0112	Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah	X1. Stres Kerja X2. <i>Self Efficacy</i> Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa stres kerja dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

11	A Hussein Fattah (2017) Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis, 102-110.	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy on Job Performance on The Employees</i>	X1. Organizational Culture X2. Leader Behavior X3. Self Efficacy Y. Job Performance	<i>The findings of this research results indicate that self efficacy (X3) has a direct poditive effect on performance (Y)</i>
12	I Gusti Ayu Intan, Wayan gede Supartha dan Putu Saroyeni (2017) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6. 4 (2017): 1547-1574	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi <i>Equity Life</i> Indonesia Cabang Renon Denpasar	X1. <i>Self Efficacy</i> X2. Motivasi Berprestasi Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan teradap kinerja. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.8 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)

Efikasi diri (X1)

Stres Kerja (X2)

2. Variabel terikat (dependent)

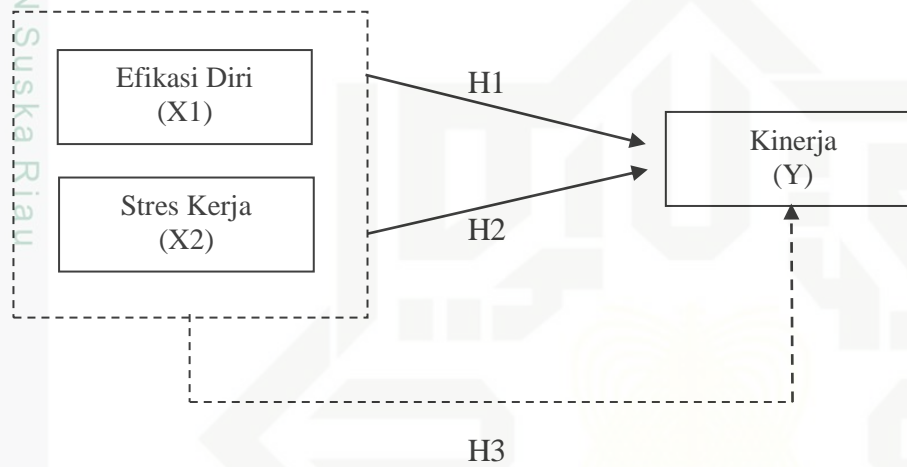
Kinerja (Y)

Kerangka berpikir merupakan sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagu setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran yang diajukan

Untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis Life “



Sumber : Siahaan (2019)

Keterangan:

-----> : *Hubungan secara parsial*

- - - - -> : *Hubungan secara simultan*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variable	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Sikap Mangkunegara (2013)	Likert
Efikasi diri (X1)	<i>Self-efficacy</i> adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hal. Bandura (1997)	1. Dimensi tingkat kesulitan tugas (<i>magnitude</i>) 2. Dimensi kekuatan dan keyakinan (<i>strength</i>) 3. Dimensi luas bidang perilaku (<i>generality</i>) Brown dkk (dalam Chasanah 2018)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mangkunegara (2011)	1. Faktor Fisik 2. Faktor Psikologis 3. Faktor Perilaku Robbins (2005)	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung Aspirila Rona Gita dan Ni Ketut Sariyathi (2016) terbukti bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

H1: Diduga efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja agen PT Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julvia (2016) terbukti bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hikari.

H2: Diduga stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja agen PT Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Christina M. Lengkong, William A. Aeros dan Sofia Sambul (2020) terbukti bahwa Efikasi Diri dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah

H3 : Diduga efikasi diri dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja agen PT Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jiwa Seiquis Life Pekanbaru beralamat di Jl. Todak No.18, Kec. Marpoyan Damai Kel. Tangkerang Barat dan yang menjadi objek penelitian yaitu Agen Asuransi Sequis Life. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai September 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015).

3.2.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui kuisioner, dokumentasi, buku, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Sumber data sekunder ini akan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat

memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. yaitu sebanyak 47 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Sugiyono 2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang agen asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu agen dan karyawan PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada agen PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2015). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata kata antara lain:

SS	= Sangat Setuju	Skor 5
S	= Setuju	Skor 4
N	= Netral	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh penulis (Janti, 2014). Menurut (Kuncoro 2013) kriteria validitas dapat ditentukan dengan menggunakan nilai *Pearson Correlation* dan Signifikansi. Apabila nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari nilai pembanding yang berupa r-kritis, maka item tersebut dinyatakan valid atau apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Janti, 2014) Uji reabilitas adalah hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 atau dengan kata lain *alpha* nilainya lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item tersebut reliabel (Ghozali, 2013).

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendeteksi norma. Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolineritas

Menurut (Sugiyono, 2015) uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah terdapat masalah multi kolineritas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolineritas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolineritas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji keterokedastisitas. Dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sigifikan uji- $t > 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji autokolerasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *durbin watson* (DW). Apabila $-2 < DW < 2$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3.7 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut Sugiyono, (2015) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun bentun umum persamaan regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2012), adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja

 a = Konstanta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b_1, b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Efikasi diri
X_2	= Stres Kerja
e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) uji f dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.9 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Perusahaan

Sequislife adalah Perusahaan Asuransi Jiwa yang berdiri sejak tahun 1984 dengan nama Universal Life Indo (ULINDO). Kemudian pada tahun 1992 Perusahaan melakukan *joint venture* dengan New York Life International (NYL), sehingga merubah namanya menjadi Sewu New York Life. namun pada tahun 2003 Perusahaan mengakuisisi seluruh saham New York Life, sehingga Perusahaan berganti nama menjadi “Sequislife” dengan motto “*For A Better Tomorrow*” hingga saat ini. Pada tahun 2005, PT. A.J. Sequislife berhasil mengakuisisi PT. MetLife Sejahtera dan dalam perkembangannya Sequislife mendirikan anak perusahaan yang diberi nama Sequis Financial yang bergerak di bidang *Alternative Distribution Channel (Institutional Business, Bancaassurance dan Telemarketing)*.

PT Asuransi Jiwa Sequis Life yang memasarkan asuransi jiwa dan kesehatan individu dan kumpulan melalui jalur distribusi keagenan; PT Asuransi Jiwa Sequis Financial yang memasarkan asuransi jiwa dan kesehatan individu dan kumpulan melalui jalur distribusi *Employee Benefit Business, Partnership Distribution*, dan *Telemarketing*; dan PT Sequis Aset Manajemen, sebuah perusahaan manajer investasi yang memasarkan produk investasi reksa dana. Saat ini, Sequis melayani masyarakat Indonesia melalui 7 *Customer Service Center* di 6 kota yaitu Jakarta, Medan, Bandung, Surabaya, Denpasar dan Semarang, serta lebih dari 70 kantor pemasaran di 28 kota di Indonesia. PT Asuransi Jiwa Sequis

Life, PT Asuransi Jiwa Sequis Financial, dan PT Sequis Aset Manajemen terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

4.2. Visi dan Misi

Perusahaan mempunyai visi dan misi yang jelas untuk kepentingan berbagai pihak. Penjelasan dari dua hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan pilihan dan pemimpin pasar di industri asuransi jiwa di Indonesia

4.2.2 Misi

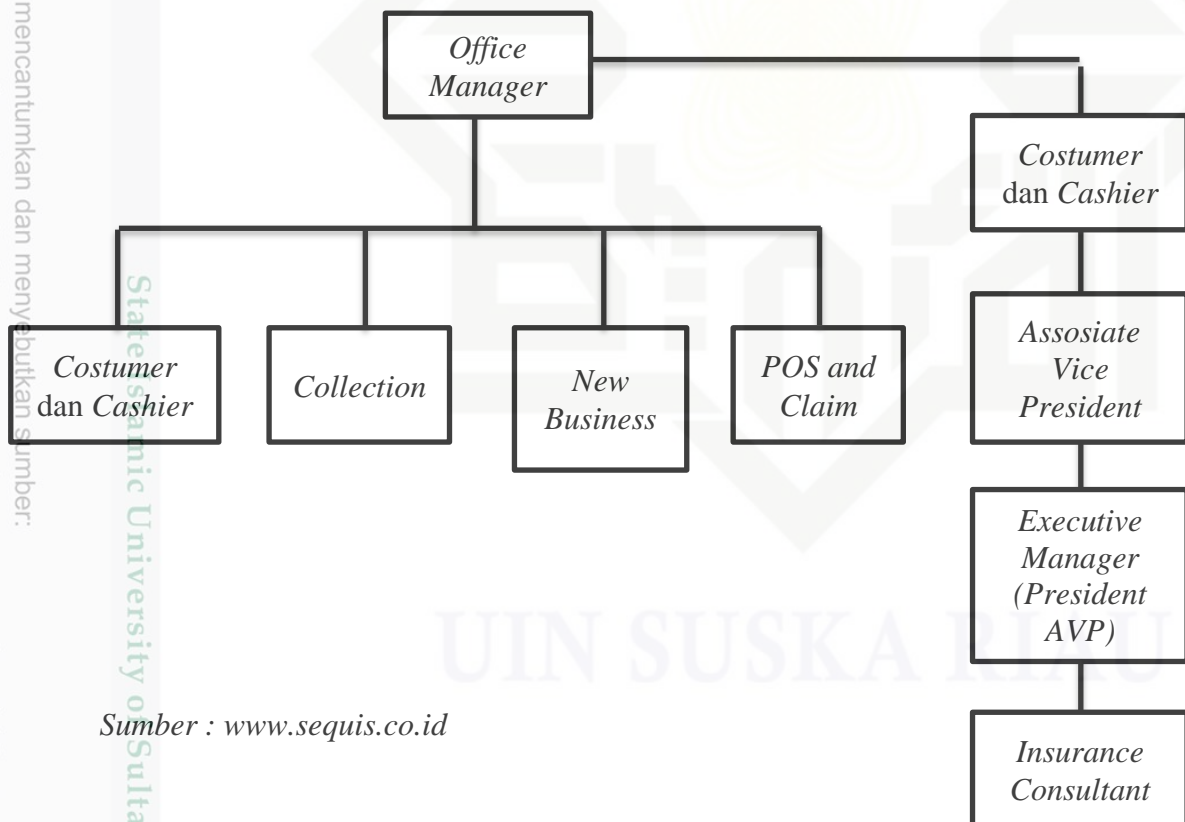
1. Menyediakan produk-produk berkualitas terbaik untuk nasabah
2. Menyediakan pelayanan yang inovatif dan penuh perhatian untuk nasabah
3. Menyediakan hasil investasi yang menarik dan meningkatkan nilai untuk para pemegang saham
4. Memberikan kesempatan karir yang terus berkembang dan lingkungan dengan praktik manajemen internasional terbaik dan terkini untuk para karyawan dan rekanan bisnis
5. Menerapkan integritas yang tinggi dalam industri asuransi jiwa
6. Menyediakan proteksi terbaik untuk *"Your Better Tomorrow"*

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah merupakan bagan dari bagian yang berwenang dalam menjalankan suatu perusahaan. Struktur organisasi penting dan harus ada agar pelaksanaan kegiatan dalam suatu perusahaan terstruktur atau terkendali sesuai dengan jabatan dan wewenang dari masing-masing bagian yang sudah ditetapkan dalam struktur organisasi. Adapun struktur organisasi yang ada di perusahaan Sequislife Pekanbaru dapat diuraikan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pt. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru



Sumber : www.sequis.co.id

4.3.1. *Office Manager*

Tugas dari bagian *Office Manager* adalah :

- 1) Mengontrol dan mengawasi kerja dari bagian *customer service* dan *cashier*, bagian *collection*, bagian *new business*, bagian *POS and claim*, dan bagian keagenan.
- 2) Membuat laporan kinerja dari bagian *customer service* dan *cashier*, bagian *collection*, bagian *new business*, bagian *POS and claim*, dan bagian keagenan.
- 3) Membuat laporan produksi dan memantau produksi dari setiap agen yang dibawah kantor cabang.
- 4) Menyelesaikan masalah-masalah yang ada di bagian *customer service* dan *cashier*, bagian *collection*, bagian *new business*, bagian *POS and claim*, dan bagian keagenan.
- 5) Menginformasikan informasi dari kantor pusat Sequislife kepada bagian *customer service* dan *cashier*, bagian *collection*, bagian *new business*, bagian *POS and claim*, dan bagian keagenan.

Wewenang dari bagian *Office Manager* adalah :

- 1) Mengetahui data-data dari setiap *staff* dan agen yang dibawah kantor cabang.
- 2) Mendapatkan informasi dan laporan dari *staff* di kantor cabang.
- 3) Membuat dan memberikan tugas kepada bagian *customer service* dan *cashier*, bagian *collection*, bagian *new business*, bagian *POS and claim*, dan bagian keagenan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.2. *Customer Service dan Cashier*

Tugas dari bagian *customer service* and *cashier* adalah :

- 1) Melayani setiap nasabah yang datang untuk melakukan pembayaran premi.
- 2) Melayani dan membantu setiap nasabah menyelesaikan masalah, keluhan, dan kritikan.
- 3) Membuat laporan pembayaran premi nasabah harian dan diberikan ke bagian *treasury* kantor pusat.

Wewenang dari bagian *customer service* and *cashier* adalah :

- 1) Mengakses dan melihat data nasabah yang akan melakukan pembayaran premi.
- 2) Menjaga tempat penyimpanan uang pembayaran premi nasabah di kantor cabang yang nantinya dikirimkan ke kantor pusat.

4.3.3. *Collection*

Tugas dari bagian *collection* adalah :

- 1) Mengecek apakah adanya premi nasabah yang akan jatuh tempo.
- 2) Mengingatkan kepada agen bersangkutan akan adanya premi nasabah yang akan jatuh tempo.
- 3) *Follow up* premi diskon dan premi *grace* periode kepada nasabah yang bersangkutan.

Wewenang dari bagian *collection* adalah :

- 1) Mengakses dan melihat data-data premi nasabah melalui aplikasi kantor pusat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 2) Mengingatkan bila adanya premi nasabah yang telah akan jatuh tempo ke agen terkait dan *follow up -follow up* premi diskon, premi *grace* periode ke nasabah terkait.

4.3.4. *New Business*

Tugas dari *New Business* adalah :

- 1) Menerima dan melayani pembuatan polis baru.
- 2) Memeriksa status dari Surat Permintaan Asuransi Jiwa (SPAJ) hingga menjadi polis.
- 3) Membuat laporan produksi penjualan asuransi.

Wewenang dari *New Business* adalah :

- 1) Membagikan formulir SPAJ kepada agen yang memerlukan.
- 2) Mengakses dan menggunakan aplikasi yang terhubung dengan kantor pusat untuk mengecek status SPAJ yang diajukan.

4.3.5. *POS and Claim*

Tugas dari *POS and Claim* adalah :

- 1) Menangani perubahan, pemulihan, penjualan, loan (meminjamkan), polis yang telah lapse, dan *Automatic Premium Loan* (APL).
- 2) Menangani claim rawat inap, rawat jalan inap, kematian, dan kecelakaan dari polis terkait yang diklaim oleh nasabah.

Wewenang dari *POS and Claim*, yaitu :

- 1) Mengakses dan menggunakan aplikasi dari kantor pusat untuk melakukan modifikasi polis berdasarkan kejadian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Mengeluarkan izin klaim dari klaim yang diajukan oleh nasabah berdasarkan persyaratan yang berlaku.

4.3.6. Keagenan

Tugas dari Keagenan adalah :

- 1) Melayani setiap adanya orang yang ingin mendaftar menjadi agen.
- 2) Menginput dan mengirimkan Formulir Keagenan yang telah diisi ke kantor pusat dan mengikuti proses hingga persetujuan atau penolakan kantor pusat.
- 3) *Follow up* CPD setiap agen.
- 4) Membuat laporan perekrutan agen baru setiap bulan.

Wewenang dari Keagenan adalah :

- 1) Mengakses dan menggunakan aplikasi pendaftaran agen dari kantor pusat.

4.3.7. *Assosiate Vice President* (AVP)

Tugas dari *Assosiate Vice President* adalah :

- 1) Membantu penyelesaian masalah-masalah yang terjadi di dalam kantor.
- 2) Mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh branch manager.
- 3) Memotivasi staff dan bawahan yang dimiliki demi mencapai target penjualan.

Wewenang dari *Assosiate Vice President* adalah :

- 1) Menggunakan aplikasi kantor pusat untuk melakukan presentasi tentang produk dan penggambaran pembelian asuransi.
- 2) Memberikan motivasi kepada staff dan bawahan yang dimiliki.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.8. *Executive Manager* (EM)

Tugas dari *Executive Manager* adalah :

- 1) Membantu penyelesaian masalah-masalah yang terjadi di dalam kantor.
- 2) Mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh *branch manager*.
- 3) Memotivasi staff dan bawahan yang dimiliki demi mencapai target penjualan.

Wewenang dari *Executive Manager* adalah :

- 1) Menggunakan aplikasi kantor pusat untuk melakukan presentasi tentang produk dan penggambaran pembelian asuransi.
- 2) Memberikan motivasi kepada staff dan bawahan yang dimiliki.

4.3.9. *Insurance Consultant* (IC)

Tugas dari *Insurance Consultant* adalah :

- 1) Membantu penyelesaian masalah-masalah yang terjadi di dalam kantor.
- 2) Mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh *branch manager*

Wewenang dari *Insurance Consultant* adalah :

- 1) Menggunakan aplikasi kantor pusat untuk melakukan presentasi tentang produk dan penggambaran pembelian asuransi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. Dimana semakin yakin agen dalam bekerja, maka hal ini akan mendorong agen untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stress kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. Stress yang tinggi dapat membuat agen bekerja tidak maksimal yang pada akhirnya akan menurunkan pencapaian kinerja.
3. Secara simultan variabel efikasi diri dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.
4. Koefesien Determinasri (R^2) sebesar 0,701 menjelaskan bahwa efikasi diri dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru. sebesar 70,1% sementara 29,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru agar selalu menanamkan keyakinan dalam diri agen untuk dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan.
2. Kepada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru disarankan untuk dapat menyeimbangkan setiap tugas dan tanggung jawab kepada agen, dengan harapan dapat menurunkan tingkat stress yang dapat memberikan pengaruh buruk dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi, Departemen Agama RI, Bandung. Syaamil Qur'an. 2012
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM.
- Anita, N. M. Y., I W. Karyasa dan I N. Tika. 2013. Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation (GI) Terhadap Self Efficacy Siswa. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.3.
- Ardi, V. (2017) *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*. (Skripsi). Malang: Universitas Brawijaya
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Dewi, Chadek Novi Charisma., I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus jana Susila (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen* 2.1
- Dewi, Cokorda I.A.S., I Made Artha Wibawa (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No.1 12, 2016:7583-7606
- Fattah, A. (2017). The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 102-110.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. F. (2016) *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai bagian pengolahan pada PTPN IV Cabang Bah Butong, Sidamanik Pematang Siantar*. (Skripsi). Medan (ID) Universitas Sumatera Utara.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gita, I Gusti Ayu Agung Aspirila Rona, Ni Ketut Sariyathi (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi diri, dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan PT. Indonesia Power, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7
- Hani Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia Edisi ke 2*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Intan, I Gusti Ayu., I Wayan Gede Supartha., dan Putu Saroyeni (2017). Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi *Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar*, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.4, 1547-1574.
- Iresa, Amelia Rahma (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 23.1
- Indrawati, Yeti (2014). Pengaruh *Self Esteem*, Efikasi diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.12 No.4*
- Janti. (2014). *Analisis Validitas dan Reabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning pada Industri Garmen*. Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi.
- Julvia, Cristine (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16 No.1
- Kaseger, Regina Gledy (2013). Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*
- Kilapong, Samuel N. 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 , No.4, Hal. 141-150
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ke 3. Erlangga.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lengkong, Christina M., Aeros W. A., dan Sofia Sambul (2020). Stres Kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 1 No. 3*

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, S., dan A. V. Hubeis, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Nurjati, Muhammad Rizki Bayu., Bachrudin Syahroni, dan Kartono (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi diri terhadap Kinerja Agen Asuransi, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (2), 133-144*.

Noviawati, Dian Rizki, (2016). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca-cola distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Vol. 4 No.3*

Prasetya, Veronika., Dwi Handayani., dan Theresia Purbandari (2013). "Peran Kepuasan Kerja, *Self Esteem*, *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual. "JRMA| *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1.1 : 59-69

Robbins & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, Fita Nia (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Siahaan, E. (2017) Can We Rely On Job Satisfaction to Reduce Employees Job Stress? *International Journal of Management*, 17-26

Siahaan, Ricky Hans. (2019). Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. (Skripsi). Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.

Sitepu, Tita Mayrizkinta (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sebayang, Stevani., Jafar Sembiring (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management Vol. 4 No.1*
- Setyobudi, Ach Helmy Ade (2018). “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jember.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Stefani Sebayang dan bembiring, Jafar, 2017. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal Manajemen. Vol. 4 No.1*
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018) *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT. Pemuda Rosdakarya.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan edisi ketiga*, Jakarta: Tekan Elang
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Manajemen. Vol. 4, No*
- Wastuti, S. N. (2018). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan, 35-42*.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, Joko., Taofik Hidajat (2020). “Pengaruh Efikasi diri, Motivasi Kerja dengan Dimensiasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bnk BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru” *Jurnal Magisma Vo. VIII No.2*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
AGEN ASURANSI PADA PT. ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE
PEKANBARU**

Responden yang terhormat, saya adalah mahasiswi Program Studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi pada PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru” dalam rangka penyelesaian skripsi. Saya mohon partisipasi, kesediaan serta kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Atas perhatian dan kesediannya menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

CINDI VERONICA
NIM : 11770123498



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA PRIBADI RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin ☐ Laki - laki ☐ Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan teliti sebelum anda menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda ($\sqrt{}$) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Skala Pengukuran

- Sangat Setuju (SS) 5
- Setuju (S) 4
- Netral (N) 3
- Tidak Setuju (TS) 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) 1

LEMBAR KUISIONER

A. Efikasi Diri (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Magnitude						
1	Saya selalu pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan berbeda					
Strength						
3	Saya selalu bersemangat karena mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
4	Saya selalu yakin akan mampu mencapai setiap target pekerjaan					
Generality						
5	Saya selalu mampu belajar dari setiap pengalaman hidup sebelumnya untuk mencapai keberhasilan					
6	Saya selalu mampu bersikap positif dalam situasi dan kondisi yang berubah					

B. Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Faktor Fisik						
1	Saya kelelahan jika banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
2	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering merasa pusing					
Faktor psikologis						
3	Saya mudah terpancing emosi ketika beban kerja meningkat					
4	Saya akan tidak bersemangat apabila gagal mencapai target pekerjaan					
Faktor Perilaku						
5	Saya sulit tidur akibat beban kerja yang berlebihan					
6	Bila tekanan pekerjaan saya meningkat, maka nafsu makan saya juga berkurang					

Hak Cipta Dikuasai oleh UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya selalu mencapai hasil kerja yang memuaskan					
2	Saya memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan standar perusahaan					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan					
4	Saya mampu mencapai target kerja					
Kerjasama						
5	Saya mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja saya					
6	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya					
Sikap						
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan dengan jujur					
8	Saya selalu bersikap ramah pada pimpinan, rekan kerja dan bawahan					

Hak Cipta Penda...
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Umur Responden	Pendidikan	Lama Bekerja	Efikasi Diri							Stres Kerja							Kinerja Karyawan									
						Magnitude		Strenght		Generality		Total	Fisik		Psikologis		Perilaku		Total	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Kerjasama		Sikap		Total	
						p1	p2	p3	p4	p5	p6		p1	p2	p3	p4	p5	p6		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8		
1	Gabriella Azkeeya	Perempuan	42 Tahun	SMA	1 Tahun	3	4	4	4	4	3	22	4	4	5	4	4	4	25	4	3	4	4	5	4	3	4	31	
2	Makayla Adisti	Perempuan	23 Tahun	SMA	1 Tahun	4	4	5	4	4	5	26	5	3	4	5	3	4	24	5	4	5	5	4	5	4	4	36	
3	Nadya eka putri	Perempuan	21 Tahun	SMK	1 Tahun	3	4	4	4	4	4	23	4	4	5	4	4	3	24	4	5	4	4	5	4	4	4	34	
4	Lady gita noviantri	Perempuan	22 Tahun	S1	2 Tahun	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	5	4	4	32	
5	Revi Mei Landari	Perempuan	22 Tahun	SMA	1 Tahun	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	5	4	35	
6	Faiyza Octogia	Perempuan	22 Tahun	SMA	3 Tahun	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	5	4	5	4	5	4	5	36	
7	Anggi Novela	Perempuan	22 Tahun	SMK	1 Tahun	5	5	4	5	4	5	28	4	3	5	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
8	Monzera Lovriana	Laki-laki	25 tahun	SMA	2 Tahun	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	4	3	20	4	3	5	5	3	4	5	4	33	
9	Zaskia Putri Rahman	Perempuan	26 tahun	S1	2 Tahun	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	5	5	4	5	5	38	
10	Arrahmania	Laki-laki	30 tahun	S1	3 Tahun	4	5	4	4	4	5	26	4	3	5	4	4	4	24	4	4	5	5	4	5	5	3	35	
11	Gufra Ramadhana	Perempuan	26 tahun	S1	3 Tahun	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	4	5	3	22	4	5	3	4	5	4	3	4	32	
12	Abyan Dafa	Laki-laki	25 tahun	S1	2 Tahun	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
13	Jovince Venzavino	Laki-laki	21 Tahun	SMA	3 Tahun	4	5	4	4	4	3	24	4	4	4	4	3	4	23	5	4	3	4	5	5	5	4	35	
14	Ridha dahniel	Perempuan	46 Tahun	S1	3 Tahun	5	5	5	4	5	5	29	4	3	4	5	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
15	Arrafi Ariandi	Laki-laki	34 Tahun	S1	2 Tahun	5	4	3	3	4	3	22	4	4	3	3	2	3	19	4	3	3	4	5	5	4	4	32	
16	Elsa Karlina	Perempuan	25 Tahun	S1	1 Tahun	4	3	4	3	2	4	20	3	3	3	4	3	4	20	3	5	4	4	5	4	5	4	34	
17	Meifita Rianti	Perempuan	38 Tahun	SMA	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
18	Agung Suryales	Laki-laki	27 tahun	S1	4 Tahun	4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	3	2	3	18	4	4	5	5	4	4	4	3	33	
19	Alfi Rahmadsyah	Laki-laki	21 Tahun	SMA	1 Tahun	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	4	3	4	22	5	4	4	4	4	4	4	3	32	
20	Ella Fadila	Perempuan	24 tahun	S1	2 Tahun	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
21	Qatrun Nada	Perempuan	23 Tahun	D3	2 Tahun	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	5	4	5	35	
22	Raja Kurniadi	Laki-laki	23 Tahun	D2	1 Tahun	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	4	5	4	36	
23	Pratama Sandy Gusta	Laki-laki	24 tahun	D2	2 Tahun	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	4	5	5	5	4	38	
24	Ndaru Abdullah Idris	Laki-laki	24 tahun	S1	2 Tahun	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
25	Devita Ayu	Perempuan	29 tahun	S1	3 Tahun	4	4	3	4	3	4	22	4	2	4	3	4	3	20	5	5	4	5	5	4	4	5	37	
26	Tyara Herdha	Perempuan	30 tahun	S2	4 Tahun	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	4	27	3	5	4	4	5	3	5	4	33	
27	Gusti Kacil	Laki-laki	31 Tahun	S1	5 Tahun	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	3	24	4	4	5	5	4	4	4	3	33	
28	Rifka Hanum	Perempuan	28 Tahun	S2	5 Tahun	2	2	3	4	2	3	16	4	3	4	5	4	4	24	3	4	3	3	3	3	4	4	27	
29	Feri Kurniawan	Laki-laki	21 Tahun	SMA	1 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
30	Hartati Ong	Perempuan	32 Tahun	S1	4 Tahun	5	4	4	4	5	4	26	4	3	4	4	3	4	22	5	5	5	4	5	4	5	5	38	
31	Zulia Octa	Perempuan	25 Tahun	D3	2 Tahun	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	4	4	4	3	33	
32	Kelvin Anatta	Laki-laki	30 Tahun	D3	3 Tahun	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	4	4	33	
33	Dinda Amelia	Perempuan	23 Tahun	D3	1 Tahun	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	4	3	22	4	5	4	3	4	4	3	5	32	
34	Sherina Rizkita	Perempuan	25 Tahun	D3	2 Tahun	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	5	5	4	5	5	38	
35	Febbi Ikhlasul	Laki-laki	24 tahun	D2	1 Tahun	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	4	4	34	
36	Selvi Rahmayanti	Perempuan	32 Tahun	S1	3 Tahun	5	4	3	5	4	4	25	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	4	5	4	3	4	32	
37	Yohana Magdalena	Perempuan	41 Tahun	S2	5 Tahun	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	3	4	21	4	4	5	4	4	4	3	5	33	
38	Said Firhan	Laki-laki	34 Tahun	S2	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	3	4	3	32	
39	Sandika Adji	Laki-laki	29 tahun	S2	4 Tahun	4	3	5	4	4	3	23	4	4	4	4	3	4	23	4	5	4	5	4	5	4	4	35	
40	Novianti arnas	Laki-laki	27 Tahun	D2	2 Tahun	5	4	3	4	5	4	25	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	5	5	4	35	
41	Lili Rohmawati	Perempuan	40 Tahun	S1	3 Tahun	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	5	5	5	4	38	
42	Dyah Meily Rachmy	Perempuan	34 tahun	S1	4 Tahun	4	4	3	5	4	5	25	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	4	4	5	4	35	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



LAMPIRAN 2 : HASIL OLAHAN DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	19	40.4	40.4	40.4
Perempuan	28	59.6	59.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	23	48.9	48.9	48.9
26 - 30 Tahun	10	21.3	21.3	70.2
31 - 35 Tahun	8	17.0	17.0	87.2
>36 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	12	25.5	25.5	25.5
Diploma	10	21.3	21.3	46.8
S1	20	42.6	42.6	89.4
S2	5	10.6	10.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	12	25.5	25.5	25.5
1 - 3 Tahun	23	48.9	48.9	74.5
>3 Tahun	12	25.5	25.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS DESKRIPTIF TANGGAPAN EFIKASI DIRI

ED1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	2	4.3	4.3	6.4
4.00	27	57.4	57.4	63.8
5.00	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

ED2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	8	17.0	17.0	19.1
4.00	22	46.8	46.8	66.0
5.00	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

ED3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	11	23.4	23.4	25.5
4.00	20	42.6	42.6	68.1
5.00	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

ED4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	31	66.0	66.0	80.9
5.00	9	19.1	19.1	100.0

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ED4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	31	66.0	66.0	80.9
5.00	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

ED5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.3	4.3	4.3
3.00	8	17.0	17.0	21.3
4.00	27	57.4	57.4	78.7
5.00	10	21.3	21.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

ED6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	9	19.1	19.1	21.3
4.00	25	53.2	53.2	74.5
5.00	12	25.5	25.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

STRES KERJA

SK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	3	6.4	6.4	8.5
4.00	40	85.1	85.1	93.6
5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

SK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	15	31.9	31.9	34.0
4.00	26	55.3	55.3	89.4
5.00	5	10.6	10.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

SK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.8	12.8	12.8
4.00	29	61.7	61.7	74.5
5.00	12	25.5	25.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

SK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	17.0	17.0	17.0
4.00	31	66.0	66.0	83.0
5.00	8	17.0	17.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	13	27.7	27.7	31.9
	4.00	27	57.4	57.4	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

SK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	32	68.1	68.1	91.5
	5.00	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.5	8.5	8.5
4.00	23	48.9	48.9	57.4
5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.6	10.6	10.6
4.00	16	34.0	34.0	44.7
5.00	26	55.3	55.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	22	46.8	46.8	61.7
5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.3	4.3	4.3
4.00	18	38.3	38.3	42.6
5.00	27	57.4	57.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.4	6.4	6.4
4.00	22	46.8	46.8	53.2
5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.6	10.6	10.6
4.00	21	44.7	44.7	55.3
5.00	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.6	10.6	10.6
4.00	20	42.6	42.6	53.2
5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	19.1	19.1	19.1
4.00	23	48.9	48.9	68.1
5.00	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	



UJI KUALITAS DATA
UJI VALIDITAS
EFIKASI DIRI

Correlations

		Total	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6
Total	Pearson Correlation	1	.667**	.820**	.712**	.596**	.764**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED1	Pearson Correlation	.667**	1	.450**	.351*	.196	.560**	.351*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.016	.186	.000	.016
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED2	Pearson Correlation	.820**	.450**	1	.447**	.468**	.537**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.002	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED3	Pearson Correlation	.712**	.351*	.447**	1	.225	.506**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.002		.128	.000	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED4	Pearson Correlation	.596**	.196	.468**	.225	1	.349*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.186	.001	.128		.016	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED5	Pearson Correlation	.764**	.560**	.537**	.506**	.349*	1	.316*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.016		.030
	N	47	47	47	47	47	47	47
ED6	Pearson Correlation	.736**	.351*	.609**	.437**	.449**	.316*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.002	.002	.030	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



STRES KERJA

Correlations

		Total	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6
Total	Pearson Correlation	1	.547**	.613**	.713**	.566**	.599**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK1	Pearson Correlation	.547**	1	.173	.402**	.238	.099	.315*
	Sig. (2-tailed)	.000		.245	.005	.107	.509	.031
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK2	Pearson Correlation	.613**	.173	1	.239	.219	.225	.305*
	Sig. (2-tailed)	.000	.245		.106	.140	.128	.037
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK3	Pearson Correlation	.713**	.402**	.239	1	.181	.429**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.106		.224	.003	.008
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK4	Pearson Correlation	.566**	.238	.219	.181	1	.157	.335*
	Sig. (2-tailed)	.000	.107	.140	.224		.293	.022
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK5	Pearson Correlation	.599**	.099	.225	.429**	.157	1	.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.509	.128	.003	.293		.408
	N	47	47	47	47	47	47	47
SK6	Pearson Correlation	.641**	.315*	.305*	.380**	.335*	.124	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.037	.008	.022	.408	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan nama penulis.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Total	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
Total	Pearson Correlation	1	.702**	.641**	.521**	.505**	.611**	.596**	.624**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K1	Pearson Correlation	.702**	1	.242	.258	.322*	.532**	.438**	.265	.383**
	Sig. (2-tailed)	.000		.101	.080	.027	.000	.002	.072	.008
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K2	Pearson Correlation	.641**	.242	1	.140	.154	.388**	.278	.396**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.101		.348	.303	.007	.059	.006	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K3	Pearson Correlation	.521**	.258	.140	1	.488**	.028	.058	.278	.245
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.348		.001	.851	.696	.058	.097
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K4	Pearson Correlation	.505**	.322*	.154	.488**	1	-.006	.250	.329*	-.010
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.303	.001		.966	.090	.024	.947
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K5	Pearson Correlation	.611**	.532**	.388**	.028	-.006	1	.293*	.270	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.851	.966		.045	.067	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K6	Pearson Correlation	.596**	.438**	.278	.058	.250	.293*	1	.300*	.273
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.059	.696	.090	.045		.040	.064
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K7	Pearson Correlation	.624**	.265	.396**	.278	.329*	.270	.300*	1	.174
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.006	.058	.024	.067	.040		.242
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
K8	Pearson Correlation	.636**	.383**	.460**	.245	-.010	.477**	.273	.174	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.001	.097	.947	.001	.064	.242	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data yang sejenis;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UJI RELIABILITAS EFIKASI DIRI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED1	20.1915	7.376	.524	.793
ED2	20.3404	6.316	.708	.750
ED3	20.4255	6.728	.542	.792
ED4	20.4255	7.815	.451	.807
ED5	20.5106	6.647	.629	.770
ED6	20.4468	6.818	.594	.778

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	19.4681	3.994	.373	.630
SK2	19.6809	3.526	.363	.633
SK3	19.2979	3.344	.529	.570
SK4	19.4255	3.772	.342	.638
SK5	19.6809	3.526	.331	.649
SK6	19.5745	3.641	.455	.601

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	30.4468	7.731	.577	.702
K2	30.3404	7.838	.485	.718
K3	30.5532	8.340	.333	.747
K4	30.2553	8.629	.350	.742
K5	30.3830	8.154	.468	.722
K6	30.4468	8.079	.433	.728
K7	30.4255	7.945	.467	.722
K8	30.6596	7.795	.472	.721

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HASIL PENGOLAHAN DATA UJI NORMALITAS DATA PENELITIAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efikasi Diri	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
N		47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.4681	23.4255	34.7872
	Std. Deviation	3.10575	2.21403	3.18922
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.156	.138
	Positive	.106	.080	.138
	Negative	-.121	-.156	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.831	1.066	.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495	.205	.333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74535170
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

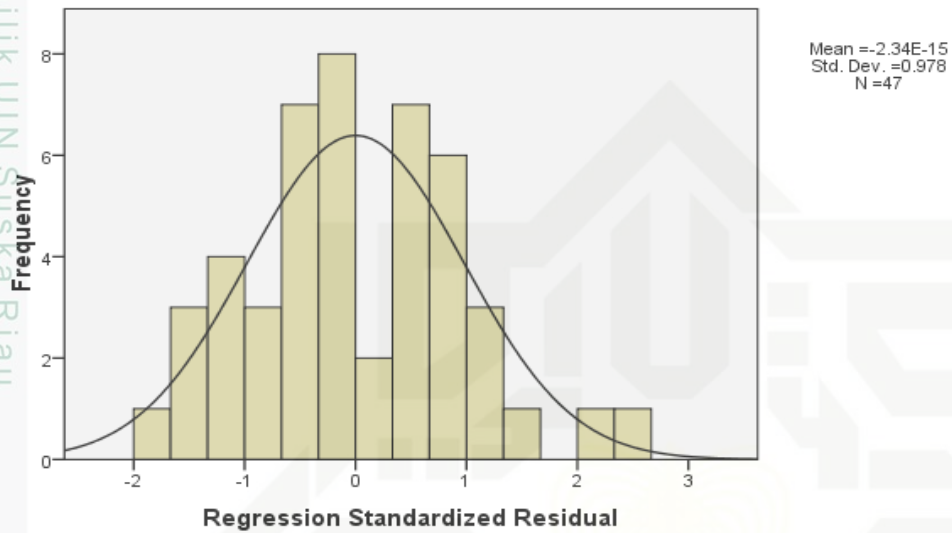
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

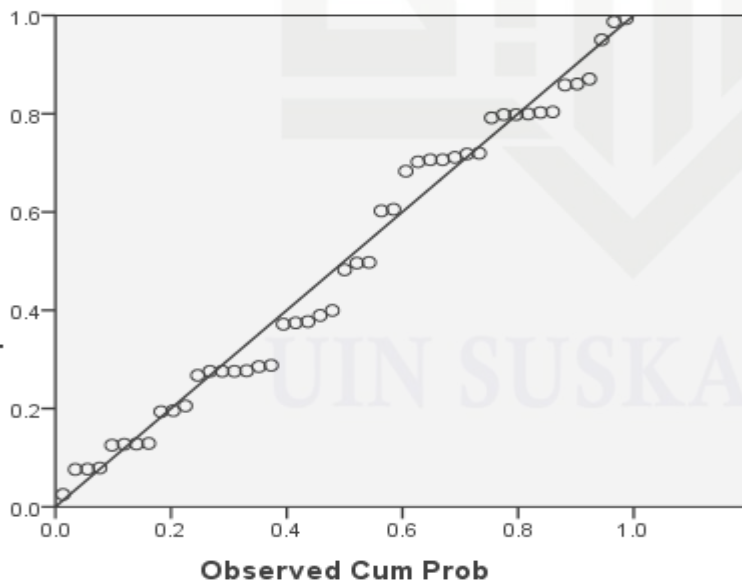
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

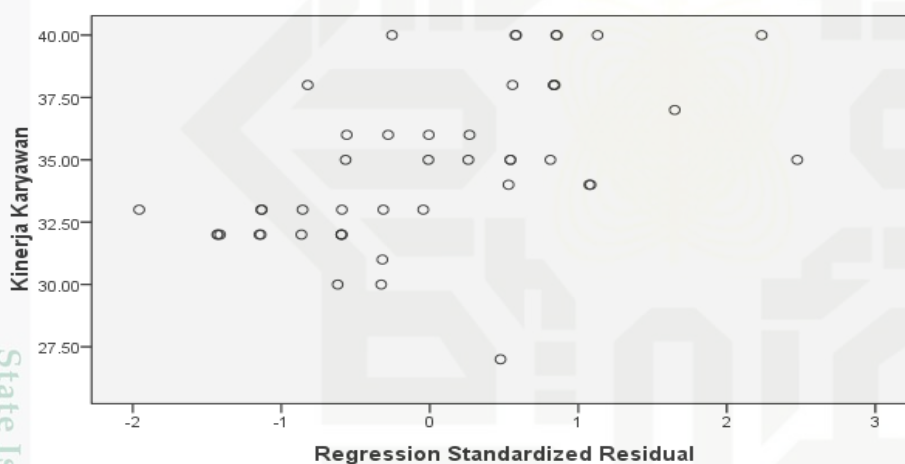
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	22.307	2.894		7.707	.000		
Efikasi Diri	.986	.099	.960	9.983	.000	.736	1.359
Stres Kerja	-.497	.139	-.345	-3.589	.001	.736	1.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKESDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.636	1.580		.403	.689
Efikasi Diri	-.019	.054	-.060	-.346	.731
Stres Kerja	.054	.076	.125	.713	.480

a. Dependent Variable: ABS_RES

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.687	1.78458	1.784

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	22.307	2.894		7.707	.000		
Efikasi Diri	.986	.099	.960	9.983	.000	.736	1.359
Stres Kerja	-.497	.139	-.345	-3.589	.001	.736	1.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	22.307	2.894		7.707	.000		
Efikasi Diri	.986	.099	.960	9.983	.000	.736	1.359
Stres Kerja	-.497	.139	-.345	-3.589	.001	.736	1.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.745	2	163.872	51.456	.000 ^a
	Residual	140.128	44	3.185		
	Total	467.872	46			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.687	1.78458	1.784

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3876/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 4 Agustus 2021 M
25 Zulhijjah 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Asuransi Jiwa Sequislife
Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Cindi Veronica
NIM. : 11770123498
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi
PT. Asuransi Jiwa Sequislife Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sequis

Your Better Tomorrow

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Beny Kristy
Jabatan : Pimpinan Cabang

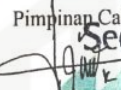
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Cindi Veronica
Instansi : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
NIM : 11770123498
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Sosial
Jurusan/Prodi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di PT.ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE, terhitung mulai Maret 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“ Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi PT. ASURANSI JIWA SEQUIS LIFE Pekanbaru”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 21 Agustus 2021

Pimpinan Cabang

Beny Kristy

LIFE
HEALTH
INVESTMENT

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Cindi Veronica lahir di Bukittinggi pada tanggal 01 Mei 1999. Anak dari pasangan Bapak Aditiawarman dan Ibu Marniati merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 081 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2011.

Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 17 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 5 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur mandiri penulis diterima menjadi mahasiswa Program Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada bulan Januari hingga Februari 2020 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Pada Bulan Juli hingga Agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Kecamatan Marpoyan Damai Kelurahan Tangkerang Barat Kota Pekanbaru. Melaksanakan Penelitian pada Maret hingga September 2021 di PT. Asuransi Jiwa Sequis Life Pekanbaru.

Pada tanggal 12 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.